

NEWSLETTER

INTERNATIONAL

 DEUTSCHE VERSION



INTERNATIONALE FÜHRUNGSKRÄFTEREKRUTIERUNG

S. 2



INTERVIEW:

Natalia Bichevina
BULGARIEN ▶

S. 4



Marek Ambroziak
POLEN ▶

S. 5



Reinette Farajallah
SAUDI-ARABIEN ▶

S. 7



Sonal Thakker
INDIEN ▶

S. 9



Wilson Zhao
CHINA ▶

WILLKOMMEN ZU UNSEREM SOMMER-NEWSLETTER!

Das Team von CT Executive Search verlebt einen aktiven Sommer – wir arbeiten mit zahlreichen Unternehmen zusammen, die in neue Märkte eintreten oder lokale Aktivitäten ausbauen möchten.

In diesem Newsletter berichten wir über aktuelle Entwicklungen in der Führungskräfte-rekrutierung in Ländern wie China, Indien, Polen und Saudi-Arabien.

Er beinhaltet Interviews mit unseren Partnern und Beratern, die exklusive Einblicke in die HR-Trends dieser Regionen geben und unsere internationale Arbeit im Executive Search erläutern. Zudem erfahren Sie mehr über Themen wie Personalführung- und -bindung in diesen Ländern.



BULGARIEN

Wie würden Sie die aktuelle Situation auf dem bulgarischen Markt für Führungskräfte beschreiben?

Bulgarien verfügt heute über einen umfangreichen Pool gut ausgebildeter Führungskräfte, von denen viele über MBAs und andere international anerkannte Abschlüsse verfügen. Im Laufe der Jahre haben international tätige Unternehmen im Land erheblich in die Ausbildung und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investiert.

Bulgaren, die in ausländischen Unternehmen ausgebildet wurden, tendieren dazu, einen "demokratischeren" Führungsstil zu pflegen als den, der traditionell in Bulgarien praktiziert wird. Letzterer ist mittlerweile die Domäne rein lokaler, oft inhabergeführter Unternehmen. Mikromanagement, autokratische Strukturen und ein Mangel an Entscheidungsfreiheit werden insbesondere von jüngeren Bulgaren als negative Faktoren wahrgenommen, was dazu führt, dass viele es vorziehen, in einem ausländischen Unternehmen zu arbeiten.

Mit der fortschreitenden Entwicklung der bulgarischen Wirtschaft haben einige der traditionelleren Unternehmen jedoch begonnen, ihre Praktiken und Ansätze zu überdenken. Sie rekrutieren international erfahrene Manager und wenden moderne Systeme sowie interne Prozesse an. In diesem Kontext gibt es in Bulgarien einen großen Pool hochqualifizierter Führungskräfte mit bedeutender internationaler Erfahrung, die bereit sind, diese Positionen zu besetzen.

Eine interessante Zielgruppe zur Identifizierung potenzieller Kandidaten ist auch die bulgarische Diaspora. Einige der Fachkräfte und Führungskräfte, die im Ausland

INTERVIEW



Natalia Bichevina
Manager CEE Desk,
CT Executive Search

Weitere Informationen: [hier](#)

tätig sind, sind offen für eine Rückkehr in ihre Heimat, wenn sie dort eine herausfordernde und attraktive Gelegenheit erwartet.

In welchen Branchen und Funktionen sehen Sie besonders hohe Nachfrage?

CT Executive Search besetzt in Bulgarien hauptsächlich Führungspositionen für internationale Unternehmen, von denen die meisten ihre Wurzeln in Westeuropa oder den USA haben. Der Großteil dieser Unternehmen ist mittelständisch, hinzu kommen einige Konzerne.

Bulgarien ist für Unternehmen in den Bereichen Konsumgüter und Investitionsgüter sowohl als Absatzmarkt als auch als Produktionsstandort von Interesse. Dementsprechend beziehen sich die meisten unserer Mandate auf Positionen im Vertrieb und in der Produktion. Darüber hinaus arbeiten wir mit Unternehmen im IT-Sektor zusammen. Bulgarien hat sich zu einem bedeutenden Standort für IT-Outsourcing und Shared Services Center entwickelt, insbesondere für deutsche Unternehmen.

Was unterscheidet Executive Search in Bulgarien von anderen Ländern?

Die meisten Unternehmen, mit denen wir zusammenarbeiten, haben ihren Hauptsitz in Sofia, aber wir arbeiten auch in den industriellen Regionen Bulgariens, insbesondere in Plovdiv und rund um Burgas. Die Besetzung produktionsbezogener Rollen erfordert tiefgehende Recherchen innerhalb des bulgarischen Marktes. Unsere fundierte Marktkenntnis und jahrelange Erfahrung mit der Bearbeitung derartiger Mandate ermöglichen es uns, solche Besetzungen erfolgreich zu meistern.

In den letzten Jahren hat Bulgarien bei vielen westeuropäischen Unternehmen als attraktives Nearshoring-Ziel an Bedeutung gewonnen. Die Errichtung neuer Produktionsstätten und die Erweiterung bestehender Werke werden voraussichtlich zu einer erhöhten Nachfrage nach Arbeitskräften führen.

Welchen Rat würden Sie einem internationalen Unternehmen geben, das eine Führungsposition in Bulgarien besetzen möchte?

Für ein internationales Unternehmen, das eine Führungsposition in Bulgarien besetzen möchte, gibt es mehrere Strategien, um einen effektiven Rekrutierungsprozess zu gewährleisten. Soziale Medien, insbesondere LinkedIn, sind auch in Bulgarien ein effektives Werkzeug zur Identifizierung von potentiellen Kandidaten, da nahezu alle Führungskräfte dort vertreten sind.

Vertraulichkeit ist während des gesamten Rekrutierungsprozesses von entscheidender Bedeutung, insbesondere wenn aktuelle beschäftigte Kandidaten einen Wechsel in Betracht ziehen.

Die Mandatierung eines Executive-Search-Dienstleisters kann den Zugang zu relevanten Kandidaten erheblich verbessern. Agenturen mit einem deutschen oder britischen Hintergrund erzielen in der Regel besonders gute Ergebnisse auf dem bulgarischen Markt, da sie von einem hohen Ansehen unter den Kandidaten profitieren.

Der Rekrutierungs- und Einstellungsprozess sollte so zügig wie möglich erfolgen. Aktiv suchende Kandidaten für Führungspositionen sind oft gleichzeitig in mehreren Besetzungsverfahren engagiert. Ein schnellerer Rekrutierungsprozess kann verhindern, dass Top-Talente durch konkurrierende Angebote verloren gehen.

Es ist ratsam, die Gehaltserwartungen bereits im ersten Gespräch zu klären. Einige Arbeitgeber machen Gegenangebote, um wertvolle Mitarbeiter zu halten, sodass eine frühzeitige Klärung der Vergütung helfen kann, Erwartungen abzustimmen und Missverständnisse im späteren Verlauf zu vermeiden.

In Bulgarien legen Kandidaten großen Wert auf umfangreiche Gehaltsnebenleistungen. Zu den gängigen Paketen gehören Lebens- und Krankenversicherungen, Firmenfahrzeuge, Mitgliedschaften im Fitnessstudio, verlängerte Jahresurlaube sowie bezahlte Schul- und Kindergartenplätze.

Ein attraktives Nebenleistungspaket kann die Attraktivität der Position erhöhen und helfen, auf dem Markt begehrte Kandidaten zu gewinnen.



POLEN

Welche Entwicklungen beobachten Sie derzeit auf dem polnischen Executive-Search-Markt?

Die polnische Rekrutierungsbranche zählt gegenwärtig zu den wettbewerbsintensivsten in Europa. In Polen sind über 30.000 HR-Agenturen, einschließlich selbstständiger Unternehmer, registriert.

Die Kandidaten sind äußerst wählerisch und erhalten monatlich mehrere attraktive Jobangebote. Der Schlüssel zum Erfolg in Projekten liegt in einem menschenzentrierten Ansatz. Nur wenn die Erwartungen sowohl des Unternehmens als auch des Kandidaten übereinstimmen, wird ein Angebot unterbreitet und akzeptiert.

Wo sind Führungskräfte aktuell besonders gefragt?

Vertriebsfunktionen stehen nach wie vor an der Spitze der Nachfrage, wobei die FMCG- und Industriesektoren den größten Mangel an qualifizierten Experten aufweisen. Auch der IT- und Technologiesektor benötigt dringend kompetentes Personal. Die Big 4 sowie andere renommierte Managementberatungen wie McKinsey, Boston Consulting Group, Bain und Kearney sind ständig auf der Suche nach Top-Talenten. Darüber hinaus besteht eine erhebliche Nachfrage im privaten Gesundheitssektor, da das öffentliche Gesundheitswesen die Bedürfnisse der Bevölkerung nicht ausreichend erfüllt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass alle Sektoren, die derzeit expandieren, aktiv nach geeigneten Kandidaten für verschiedene Positionen suchen.



Marek Ambroziak

Assignment Manager
Polen, CT Executive Search,
Warschau

Weitere Informationen: [hier](#)

Was unterscheidet Executive Search in Polen von anderen Ländern?

Executive Search in Polen ist äußerst wettbewerbsintensiv. Es ist ein Wandel von einem transaktionalen Ansatz, bei dem der Kunde als "König" galt, hin zu einer mehrseitigen Dynamik zu beobachten. Alle Beteiligten – der Kunde, das Rekrutierungsunternehmen und die Kandidaten – werden nun als gleich wichtig erachtet. Sowohl der Kunde als auch die Kandidaten müssen als gleichwertige Partner behandelt werden, was für Executive-Search-Firmen von zentraler Bedeutung ist.

Welchen Rat würden Sie einem internationalen Unternehmen geben, das eine Führungsposition in Polen besetzen möchte?

Die Suche nach dem richtigen Kandidaten beginnt mit einem tiefen Verständnis der Bedürfnisse unserer Kunden. In diesem Zusammenhang ist Kommunikation von größter Bedeutung. Es ist entscheidend, alle Entscheidungsträger von Anfang an einzubeziehen, um spätere Missverständnisse zu vermeiden, sei es auf nationaler oder regionaler Ebene innerhalb von Zentral- und Osteuropa.

Win-Win-Situationen sind essenziell. Wir legen großen Wert auf eine hohe Reaktionsgeschwindigkeit, um eine zügige Kommunikation über alle Kanäle zu gewährleisten, und engagieren uns aktiv in unserem Netzwerk, um unsere Partner und Informanten stets auf dem Laufenden zu halten. Durch die Förderung von Transparenz und das Zeigen echten Interesses pflegen wir langfristige Partnerschaften, die auf Vertrauen und gegenseitigem Respekt basieren.



SAUDI-ARABIEN

Wie würden Sie die derzeitige Situation auf dem saudischen Führungskräftemarkt beschreiben?

Der saudische Markt wächst und transformiert sich rasant, doch diese schnelle Entwicklung bringt auch erhebliche Turbulenzen mit sich. Der Bedarf an erfahrenen Führungskräften ist größer denn je.

Da der saudische Markt überwiegend aus Familienunternehmen besteht, liegt die größte Herausforderung in der Unternehmensführung. Familienmitglieder müssen sich von den täglichen Geschäften zurückziehen und in eine Aufsichtsratsrolle wechseln, während sie eine Geschäftsführung bestellen, die das Unternehmen erfolgreich leiten kann. Die Herausforderung für die Familienmitglieder besteht darin, ihre Rolle als Aufsichtsratsmitglieder effektiv zu erfüllen und gleichzeitig strategisch mit dem CEO und dem restlichen Management zusammenzuarbeiten.



Reinette Farajallah

Partnerin bei Kawas Consulting/ Associate Partner CT Executive Search, Beirut/ Riad

Weitere Informationen: [hier](#)

Welche Positionen werden aktiv rekrutiert und in welchen Branchen ist die Nachfrage besonders groß?

Es besteht eine hohe Nachfrage nach Führungskräften in allen Branchen. Besonders gefragt sind wirtschaftliche und technische Berater sowie Führungskräfte auf der C-Ebene.

Was unterscheidet Executive Search in Saudi-Arabien von anderen Ländern?

Der saudische Markt ist durch den Eintritt zahlreicher Personalberatungsfirmen sehr wettbewerbsintensiv geworden. Eine Herausforderung besteht gleichzeitig darin, dass lokale Aufsichtsräte und Managementteams den Wert solcher Dienstleistungen nicht immer erkennen. Viele Unternehmen denken nicht strategisch genug, um den tatsächlichen Mehrwert der Rekrutierung geeigneter Führungskräfte zu erkennen, die mit der Unternehmensvision übereinstimmen. In diesem Zusammenhang sind der Aufbau und die Pflege langfristiger und vertrauensvoller Beziehungen zu Unternehmenseigentümern und Geschäftsführern von großer Bedeutung.

Welchen Rat würden Sie einem internationalen Unternehmen geben, das eine Führungsposition in Saudi-Arabien besetzen möchte?

Ein internationales Unternehmen, das den saudischen Markt betreten und Expatriates aus seinem Heimatland entsenden möchte, sollte eine Partnerschaft mit einem lokalen Unternehmen erwägen. Diese gewährleistet den Transfer von Wissen und Verständnis in Bezug auf die saudische Unternehmenskultur, Bräuche und Etikette. Dies betrifft etwa die Bedeutung des Vertrauens für Aufbau und Pflege von Beziehungen sowie die Rolle der Religion.

Auch Kenntnisse über das rechtliche und regulatorische Umfeld sowie über marktübliche Vergütungspakete für Expatriates sind von Bedeutung. Diese Informationen sind entscheidend, um geeignete Kandidaten aus dem Heimatland zu gewinnen und deren erfolgreiche Eingliederung in eine neue Rolle innerhalb einer neuen Kultur zu gewährleisten.

In diesem Kontext sind die kulturelle Passung sowie die Anpassungsfähigkeit und Resilienz des Kandidaten von größter Wichtigkeit. Eine sorgfältige Vorbereitung der Expatriate-Kandidaten darauf, wie sie auf dem lokalen Markt agieren und Beziehungen zu wichtigen Stakeholdern aufbauen, ist entscheidend für ihren Erfolg.

Ein weiterer wichtiger Aspekt des saudischen Marktes ist die Politik des saudischen Ministeriums für Arbeit und Soziale Entwicklung, die Unternehmen verpflichtet, ihre Belegschaft bis zu bestimmten Quoten mit saudischen Staatsangehörigen zu besetzen. Diese Regelung hat die Arbeitslandschaft in Saudi-Arabien erheblich verändert und die Anzahl der Positionen beeinflusst, die mit Expatriates besetzt werden können. In dieser Hinsicht können internationale Unternehmen eine wichtige Rolle dabei spielen, saudische Staatsangehörige, die möglicherweise in ihren Ländern leben, zurück nach Saudi-Arabien zu holen.



Wie würden Sie die aktuelle Situation auf dem indischen Markt für Führungskräfte beschreiben?

Die gegenwärtige Lage auf dem indischen Markt für Führungskräfte ist äußerst dynamisch und unterliegt einem ständigen Wandel, der von mehreren Schlüsselfaktoren beeinflusst wird:

- 1. Wirtschaftswachstum:** Die indische Wirtschaft verzeichnet ein stetiges Wachstum, was die Nachfrage nach erfahrenen Führungskräften erhöht, die in der Lage sind, Geschäftsexpansion und Innovation voranzutreiben. Besonders aktiv rekrutieren Sektoren wie Technologie, E-Commerce, Finanzen, Gesundheitswesen und Fertigung.
- 2. Digitale Transformation:** Mit der zunehmenden digitalen Transformation in verschiedenen Branchen steigt die Nachfrage nach Führungspersönlichkeiten mit Fachkenntnissen in digitalen Technologien, Cybersicherheit, Datenanalyse und Künstlicher Intelligenz. Unternehmen suchen nach Führungskräften, die in der Lage sind, digitale Herausforderungen zu meistern und diese zur Schaffung von Wettbewerbsvorteilen zu nutzen.
- 3. Globalisierung:** Die globale Expansion indischer Unternehmen führt zu einem wachsenden Bedarf an Führungskräften mit internationaler Erfahrung und globalem Denken. Dieser Trend wird auch durch multinationale Unternehmen verstärkt, die ihre Aktivitäten in Indien aufbauen oder ausweiten.
- 4. Mobilität:** Die Mobilität von Führungskräften hat zugenommen, da viele bereit sind, für ein interessantes Angebot umzuziehen. Unternehmen bieten attraktive Vergütungspakete an, um Spitzenkräfte zu gewinnen, was zu einem wettbewerbsintensiven Rekrutierungsumfeld führt.
- 5. Führungskräfteentwicklung:** Organisationen legen großen Wert auf die Entwicklung von Führungspersönlichkeiten und die Nachfolgeplanung. Es gibt einen zunehmenden Trend, interne Talente für Führungspositionen zu fördern, um Kontinuität und Übereinstimmung mit der Unternehmenskultur und den Werten sicherzustellen.
- 6. Vielfalt und Inklusion:** Der Druck, Vielfalt und Inklusion auf Führungsebene zu erhöhen, ist erheblich. Unternehmen suchen aktiv nach Möglichkeiten, ihre Führungsteams zu diversifizieren, um unterschiedliche Perspektiven einzubringen und Innovationen voranzutreiben.
- 7. Startups und Innovation:** Das indische Startup-Ökosystem floriert, mit zahlreichen neuen Unternehmungen in verschiedenen Sektoren. Dies hat zu einer Nachfrage nach unternehmerischen Führungspersönlichkeiten geführt, die Startups von der Idee bis zur Umsetzung und Skalierung begleiten können.



Sonal Thakker

Partnerin bei Hunt Partners
/ Associate Partner
CT Executive Search, Mumbai

Weitere Informationen: [hier](#)

Der indische Markt für Führungskräfte bietet vielfältige Möglichkeiten für Wachstum und Entwicklung. Die Konkurrenz um Spitzenkräfte ist intensiv, und Unternehmen müssen überzeugende Angebote unterbreiten, um die besten Führungspersönlichkeiten zu gewinnen und langfristig zu halten.

Welche Branchen haben den größten Bedarf an Führungskräften?

Die Nachfrage nach Führungskräften ist in mehreren Bereichen besonders ausgeprägt:

- 1. Technologie und IT-Dienstleistungen:** Angesichts der digitalen Transformation, der Entwicklungen in der KI, des maschinellen Lernens und der damit verbundenen Cybersicherheits Herausforderungen sind Positionen wie Chief Information Officer (CIO), Chief Technology Officer (CTO) und Chief Digital Officer (CDO) stark im Aufwind.
- 2. E-Commerce und Einzelhandel:** Omnichannel-Strategien haben zu neuen Rollen wie Chief Operations Officer (COO), Chief Marketing Officer (CMO) und Chief Product Officer (CPO) geführt, ergänzt durch Positionen in der Lieferkette.
- 3. Finanzdienstleistungen und Fintech:** Führungskräfte mit Expertise in Finanzplanung, Risikomanagement, Compliance und Anlagestrategien.
- 4. Gesundheitswesen und Pharmazutika:** Die gestiegenen Ausgaben im Gesundheitswesen sowie Innovationen im Bereich Biotechnologie und digitale Gesundheitslösungen haben zu einer erhöhten Nachfrage nach Positionen wie Chief Medical Officer (CMO) und Head of Research and Development (R&D) geführt.
- 5. Fertigung und Industrie:** Industrie 4.0, Automatisierung und Nachhaltigkeitsinitiativen sind grundlegende Faktoren, die die Nachfrage nach Chief Manufacturing Officer, Head of Supply Chain und Chief Sustainability Officer Positionen erhöhen.
- 6. Erneuerbare Energien und Nachhaltigkeit:** Die indische Regierung fördert Innovationen in der Energietechnologie, und der globale Druck zu mehr Nachhaltigkeit führt zu neuen Rollen wie Chief Sustainability Officer (CSO) und Head of Renewable Energy Projects.

Was unterscheidet Executive Search in Indien von anderen Ländern?

Executive Search in Indien weist einige einzigartige Merkmale auf. Besonders hervorzuheben ist die Bedeutung von kultureller Sensibilität und Beziehungsaufbau, angesichts der vielfältigen regionalen und kulturellen Landschaft des Landes. Die Komplexität des Marktes und regionale Unterschiede erfordern ein tiefes Verständnis der lokalen Geschäftsumgebungen. Zudem ist die Einbindung der indischen Diaspora eine wichtige Strategie bei der Besetzung von Schlüsselpositionen.

Welchen Rat würden Sie einem internationalen Unternehmen geben, das eine Führungsposition in Indien besetzen möchte?

Für ein internationales Unternehmen, das eine Führungsposition in Indien besetzen möchte, sind mehrere strategische Überlegungen entscheidend, um den Such- und Auswahlprozess zu optimieren.

Bieten Sie eine wettbewerbsfähige Vergütung und Karriereentwicklungsmöglichkeiten an, um Spitzenkräfte, auch aus der indischen Diaspora, gewinnen zu können. Setzen Sie auch auf die jungen und motivierten Arbeitskräfte, die Indien zu bieten hat. Priorisieren Sie Vielfalt und Inklusion und stellen Sie sicher, dass ein umfassender Onboarding-Prozess vorhanden ist, um neue Führungskräfte effektiv zu integrieren.

Eine Zusammenarbeit mit einer Executive-Search-Firma, die über eine starke Marktpräsenz und umfassende Kenntnisse des Geschäftsumfelds verfügt, kann wertvolle Einblicke und Zugang zu geeigneten Kandidaten bieten.



CHINA

Welche aktuellen Trends sehen Sie auf dem chinesischen Führungskräftemarkt?

Es zeichnen sich derzeit drei wesentliche Trends im Executive Search in China ab:

a. Multinationale Unternehmen (MNCs) verlieren an Attraktivität

- Chinesische multinationale Unternehmen und lokale Firmen gewinnen zunehmend den Wettlauf um die besten Talente durch effektives Storytelling.
- Vor fünfzehn Jahren waren MNCs eindeutig die bevorzugten Arbeitgeber, doch die chinesischen Arbeitnehmer haben heute andere Präferenzen und Erwartungen.
- Für Kandidaten, die für Führungspositionen in Frage kommen, steht MNC synonym für „Positionen mit geringer Entscheidungsbefugnis“, „Komplizierte Matrixstruktur“ und „Mangel an Vertrauen der Zentrale in die Region“.

b. Steigende Gehälter und Lohnnebenleistungen für lokale Führungskräfte

- Mit dem kontinuierlichen Wachstum der chinesischen Wirtschaft steigen auch die Vergütungen für lokale Führungskräfte. Obwohl die jährliche Lohnwachstumsrate von früher 12% auf etwa 5% gesunken ist, bleibt sie dennoch doppelt so hoch wie in vielen westlichen Ländern.
- Zudem ist China auch aufgrund der steigenden Immobilien- und Bildungskosten nicht mehr als „Low-Cost-Land“ zu betrachten.
- Vergütung und Zusatzleistungen sind nach wie vor entscheidende Faktoren für die Anwerbung und Bindung von Talenten.



Wilson Zhao

Managing Partner, Upcom Search & Selection/ Associate Partner CT Executive Search, Shanghai

Weitere Informationen: [hier](#)

c. Komplexität multigenerationaler Belegschaften im Arbeitsalltag

- Heute sind die Generationen X, Y und Z Teil des Arbeitsmarktes. Sie unterscheiden sich in ihrer Erziehung und ihren Erwartungen, was bedeutet, dass sie mit sehr unterschiedlichen Einstellungen zur Arbeit und zum Leben in die Belegschaft eintreten.
- Viele Führungskräfte der Generation X könnten sich demnächst im Ruhestand befinden. Daher müssen notwendige Vorkehrungen getroffen werden, um einen reibungslosen Übergang zu gewährleisten und einen Nachfolgeplan zu entwickeln, der das zukünftige Wachstum und die Entwicklung des Unternehmens unterstützt.
- Rekrutierungs- und Bindungsstrategien müssen für die Generation Z überarbeitet werden, um deren Erwartungen zu berücksichtigen, die sich möglicherweise von denen der Generation X unterscheiden.

Wo ist die Nachfrage nach Führungskräften am größten?

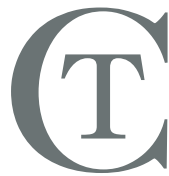
Wir sind in China überwiegend im Industriebereich tätig. Nach unserer Erfahrung gibt es hier drei Branchen mit einer besonders hohen Nachfrage nach Führungspersonal: Schiffsbau, Elektrische Mobilität/Batterieindustrie (vor allem Forschung & Entwicklung) sowie die Halbleiterindustrie.

Was unterscheidet Executive Search in China von anderen Ländern?

- Der chinesische Markt ist sehr groß und die Unternehmen benötigen Experten anstelle von Generalisten.
- Es handelt sich um einen schnell wachsenden Markt, sodass Kandidaten äußerst effizient sein müssen.
- Es ergeben sich enorme Möglichkeiten sowohl für Inbound- als auch für Outbound-Geschäfte.

Welchen Rat würden Sie einem internationalen Unternehmen geben, das eine Führungsposition in China besetzen möchte?

- Unternehmen sollten von vorneherein realistische Vergütungspakete einkalkulieren.
- Das Brand Management sollte sich ebenso aktiv mit Employer Branding befassen, wie mit dem Kundenmarketing.
- Setzen Sie auf internationale und diverse Teams. Installieren Sie eine vertrauenswürdige Führungsmannschaft, die aktiv mit der Unternehmenszentrale kommunizieren kann.
- Behalten Sie das sich fortwährend ändernde regulatorische Umfeld und das Verbraucherverhalten im Auge.
 - Einseitige internationale Medienberichterstattung kann zu falschen Einschätzungen des Chinageschäfts führen. Unternehmen sollten den Markt gründlich analysieren, anstatt sich allein auf Nachrichten zu verlassen.
 - Ein Unternehmen, das über Expats in China und chinesische Mitarbeiter in der Zentrale verfügt, kann den Markt aus verschiedenen Perspektiven beurteilen und fundiertere Urteile fällen.



EXECUTIVE SEARCH



EXPERTEN FÜR BESETZUNGEN IN OSTEUROPA UND DEN EMERGING MARKETS

CT Executive Search ist eine Personalberatung mit Schwerpunkt auf Besetzungen in Osteuropa und den Emerging Markets. Unsere Kompetenz ist es, Führungspositionen in Osteuropa, Afrika, dem Mittleren Osten und Asien effektiv zu besetzen.

Wir sind Experten in der Abwicklung grenzüberschreitender Suchprozesse und kennen die Eigenschaften, die Kandidaten für die erfolgreiche Arbeit in internationalen Unternehmen benötigen. Dazu greifen wir auf ein weit verzweigtes internationales Beratungs- und Research-Netzwerk zurück.

BERLIN

CT Executive Search Europe GmbH
Central Office
Französische Str. 12
10117 Berlin, Germany
Telephone: +49 30 201 88 370
E-mail: office@ct-executive.com

- ★ CT Executive Search Central Office
- CT Executive Search Office Locations
- International Partner Offices/ Research Capacities

